

# CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

AAF CANADA INC.

(usine de St-Laurent)

ci-après appelée « la Compagnie »

et

UNIFOR

ci-après appelé « le Syndicat »

DATE D'EXPIRATION DE LA CONVENTION

**31 mars 2024**

## Table des matières

|   |              |
|---|--------------|
| CONVENTION COLLECTIVE.....  | 1            |
| Article 1 But de la convention .....  | 3            |
| Article 2 Reconnaissance du syndicat .....                                      | 3            |
| Article 3 Les droits de la direction .....                                      | 3            |
| Article 4 Non-discrimination .....  | 4            |
| Article 5 Activités syndicales .....  | 6            |
| Article 6 Régime de sécurité syndicale.....                                     | 10           |
| Article 7 Méthode de redressement des griefs.....                               | 11           |
| Article 8 Grèves, arrêts de travail et lock-out .....                           | 13           |
| Article 9 Ancienneté .....  | 14           |
| Article 10 Salaire.....   | 22           |
| Article 11 L'indexation des salaires au coût de la vie.....                     | 24           |
| Article 12 Horaires de travail, travail d'équipe et travail supplémentaire..... | 25           |
| Article 13 Jours fériés, chômés et payés .....                                  | 28           |
| Article 14 Vacances .....   | 30           |
| Article 15 Congés autorisés – congés sans solde .....                           | 33           |
| Article 16 Fonctions de juré.....   | 36           |
| Article 17 Régime de retraite .....   | 37           |
| Article 18 Régime d'assurance .....   | 37           |
| Article 19 Discipline .....   | 38           |
| Article 20 Santé et sécurité au travail .....                                   | 38           |
| Article 21 Dispositions générales .....   | 42           |
| Article 22 Durée de la convention collective.....                               | 43           |
| Signatures.....   | 44           |
| ANNEXE A .....  | 45           |
| Classifications et taux de salaires de base .....                               | 45           |
| Taux de salaires pour nouveau salarié.....                                      | 45           |
| ANNEXE B PLAINTÉ DE SÉCURITÉ .....  | <u>46</u> 45 |
| Lettre d'entente # 1 .....  | 46           |

## Article 1 But de la convention

- 1.01 Cette convention est conclue dans le but d'assurer des relations harmonieuses entre la direction et ses salariés représentés par le syndicat, d'établir des salaires et de formuler certaines conditions de travail et d'emploi qui soient mutuellement satisfaisantes et de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

## Article 2 Reconnaissance du syndicat

- 2.01 Par les présentes, la direction reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif, pour et au nom de chacun et de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation stipulée à l'article 2.02, en ce qui a trait à la rémunération, aux taux de salaire, aux heures de travail et aux autres termes et conditions de travail et d'emploi.
- 2.02 La description de l'unité de négociation est la suivante :
- « Tous les employés rémunérés à l'heure, salariés au sens du *Code du travail*, à l'exception des employés de bureau. »
- 2.03 Aucune personne exclue de l'unité de négociation n'effectue du travail régi par la présente convention collective sauf dans les cas suivants :
- pour effectuer du travail expérimental qui doit être accompli avec un salarié faisant partie de l'unité de négociation;
  - des urgences qui pourraient mettre en danger la vie d'un salarié ou entraîner des dommages à l'équipement, la bâtisse, les matériaux de matière première ou produits finis de la compagnie;
  - à l'exception de l'inventaire physique, lorsque le volume de travail requiert de l'aide temporaire, l'employé fera partie de l'unité syndicale.

## Article 3 Les droits de la direction

- 3.01 Le syndicat reconnaît que les fonctions coutumières de la direction sont du ressort de la direction, sous réserve du droit du syndicat ou d'un salarié qui se croirait lésé d'en appeler de la direction en formulant un grief selon les dispositions de l'article 7.
- 3.02 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention et celles de la loi, le syndicat reconnaît à la direction, entre autres, les fonctions coutumières suivantes :
- établir ou continuer de suivre les lignes de conduite, les méthodes de procédure qui régissent la conduite de ses affaires ou les changer ou les abolir;
  - déterminer le nombre, l'emplacement et les types de ses établissements ainsi que les méthodes, les procédés et les matières à employer;
  - changer, réduire ou discontinuer des procédés ou des opérations;

- déterminer quels sont ses besoins en ce qui a trait aux fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants;
- déterminer le nombre d'heures pendant lesquelles sera assurée la continuation des opérations;
- embaucher, choisir et déterminer le nombre et les types de salariés nécessaires;
- assigner du travail à ces salariés selon les conditions établies par la direction;
- établir et changer les horaires de travail et les affectations à des tâches, le tout en conformité avec la convention collective;
- muter les salariés, les promouvoir ou les rétrograder ou licencier les salariés à la suite d'une pénurie de travail ou pour d'autres raisons;
- assurer le maintien de la discipline et imposer, pour cause juste et suffisante, des mesures disciplinaires aux salariés, y compris la suspension et le congédiement.

3.03 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les salariés et le syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé à l'égard d'un salarié.

## Article 4 Non-discrimination

4.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la direction ou le syndicat contre un salarié à cause de son adhésion au syndicat, de sa fonction de délégué, de dirigeant ou de membre d'un comité syndical, de sa participation aux activités syndicales, ni du fait qu'il soit impliqué dans un grief

Toute personne a droit, en pleine égalité, à la reconnaissance et à l'exercice des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge – sauf dans la mesure prévue par la loi –, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap – ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap –, ou parce qu'elle est une personne séropositive.

4.02 **Objet :** Droits de la personne

La Compagnie préconise une politique favorisant le respect, en fournissant un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement ou de tout autre comportement répréhensible.

**Portée :**

Tous les employés d'AAF au Canada

**Responsabilité :**

La Compagnie ne tolérera aucun comportement relevant du harcèlement, qui perturberait ou nuirait au rendement d'autrui ou qui engendrerait un milieu hostile, offensant ou intimidant. Un tel comportement comprend, sans toutefois s'y limiter, des remarques ou une conduite inappropriée relative à l'ethnie, la religion, l'origine ethnique, le sexe, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'invalidité, l'âge, ou tout autre élément protégé par les lois provinciales applicables, y compris la législation en matière de droits de la personne. La Compagnie interdit le harcèlement, la discrimination et tout comportement répréhensible, qu'il soit commis par ou contre un superviseur, un collègue, un client, un fournisseur ou un visiteur.

Un type particulier de comportement répréhensible est le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel, lequel peut se manifester sous différentes formes de conduite de nature sexuelle non sollicitée et non désirée, est défini comme suit :

Une avance sexuelle importune, une demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement physique ou une allégation verbale à caractère sexuel :

- auquel l'individu qui en fait l'objet se sent obligé de se soumettre, car présenté de façon explicite ou implicite comme une condition d'emploi;
- dont l'acceptation ou le refus par l'individu qui en fait l'objet est utilisé à titre de motif de décision relative à l'emploi touchant ledit individu; ou,
- dont l'intention ou le résultat est d'entraver de manière déraisonnable le rendement au travail dudit individu ou de créer un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant.

Un comportement répréhensible, discriminatoire ou de harcèlement peut inclure des remarques, des propositions, des blagues, des insinuations, des avances ou des commentaires importuns, des blagues à connotation sexuelle, « aguichantes » ou des conversations de nature sexuelle, des expressions faciales, des gestes ou un contact physique importuns. De tels comportements, ou l'usage d'un langage ou de symboles vulgaires, la présence de photos explicites ou le recours à tout autre matériel ou tout comportement qui crée un milieu de travail intimidant ou offensant ne seront pas tolérés.

### **Exécution**

À titre d'employé de la Compagnie, si vous croyez faire l'objet ou êtes témoin d'un comportement discriminatoire, répréhensible ou de harcèlement, vous êtes tenu de signaler immédiatement ladite conduite.

### **Enquête**

Toutes les plaintes relatives à un comportement discriminatoire, répréhensible ou de harcèlement feront l'objet d'une enquête dans les plus brefs délais, de façon juste et équitable. Les faits permettront de statuer quant à la réponse appropriée à chaque plainte déposée. Chaque situation sera prise en charge de la façon la plus discrète possible. Tous les employés sont tenus de coopérer à tous égards dans le cadre de l'enquête.

### **Conséquences liées à la violation de la politique des droits de la personne**

Les conséquences liées à un comportement répréhensible peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, des excuses, une mutation, un ordre de cesser le comportement répréhensible, une thérapie ou une formation, un avertissement écrit ou verbal, une suspension ou un congédiement.

### **Représailles**

Des représailles ou de l'intimidation à l'égard de quiconque déposant une plainte pour un comportement discriminatoire, répréhensible ou de harcèlement, ou participant à une enquête, ne seront pas tolérées; les mesures disciplinaires appropriées seront prises, lesquelles peuvent mener jusqu'au congédiement.

## Article 5 Activités syndicales

5.01 La compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème découlant de la présente convention entre la direction et les salariés ou entre la direction et le syndicat y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

5.02 La représentation du comité syndical s'établira comme suit :

- 1 à 10 salariés : 1 délégué et représentant en S/S total = 1
- 11 à 20 salariés : 2 délégués et représentants en S/S total = 2
- 21 à 50 salariés : 2 délégués et 1 représentant en S/S total = 3
- 51 à 100 salariés : 3 délégués et 2 représentants en S/S total = 5
- 100 salariés et plus : 3 délégués et 3 représentants en S/S total = 6

Le comité syndical sera nommé par le syndicat et représentera tous les salariés de l'unité de négociation.

5.03 L'employeur s'engage à reconnaître le comité syndical tel que défini à l'article 5.02 ayant pour fonction d'aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants de la compagnie selon la méthode prévue pour le redressement des griefs, lorsqu'un délégué est absent, un substitut peut être nommé à sa place.

5.04 Les membres du comité syndical et les délégués syndicaux sont nommés par le syndicat. Seuls les salariés qui ont au moins une (1) année d'ancienneté seront admissibles à un poste de délégué syndical ou de membre du comité syndical.

5.05 Les membres du comité syndical ou les délégués syndicaux doivent aviser leur superviseur immédiat et seront autorisés à quitter leur travail sans perte de salaire,

pour remplir leurs obligations en vertu de la présente convention ou pour participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie, y compris toute rencontre ou séance convoquée par un conciliateur ou un arbitre. Le superviseur devra libérer le délégué dans un délai maximal d'une (1) heure de la demande.

Un salarié peut, après avoir avisé son superviseur immédiat et après avoir été autorisé dans un délai raisonnable ne devant pas dépasser trente (30) minutes, rencontrer son délégué syndical ou un membre du comité syndical, et ce, sans perte de salaire, pour discuter d'une plainte ou pour formuler un grief. Cette rencontre doit se faire à l'intérieur d'un délai raisonnable.

5.06 Le contremaître présentera chaque nouveau salarié au délégué de la section à laquelle il est assigné.

5.07 La Compagnie s'engage à rencontrer les membres du comité syndical une (1) fois par mois (plus ou moins) afin de discuter de tout problème relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention. Lors de telles rencontres, le comité syndical aura le droit de se réunir, sans perte de salaire, pendant une demi-heure immédiatement avant lesdites rencontres.

De plus, la Compagnie et le comité syndical d'usine se rencontreront dans les vingt-quatre (24) heures de la demande faite par l'une ou l'autre des parties aux présentes.

L'ordre du jour des réunions prévues ci-haut sera échangé au moins vingt-quatre (24) heures avant ladite réunion en soumettant par écrit un agenda des sujets devant être discutés.

Les réunions prévues à l'article 5.07 ci-haut seront sans perte de salaire pour les salariés visés et auront lieu durant les heures normales de travail.

5.08 a) Les salariés qui s'absentent de leur travail pour prendre part à toute activité syndicale ne sont pas rétribués par l'employeur pour le temps pendant lequel ils sont absents de leur travail à cette fin, sauf tel que spécifié à l'article 5.05 de la présente convention collective. Les membres du comité syndical seront payés pour les heures passées à la table de négociation à raison de huit (8) heures par jour pour chaque rencontre de négociation.

La Compagnie s'engage à avancer le salaire aux salariés qui s'absentent pour activités syndicales. Le secrétaire financier de la section locale devra rembourser ces sommes ainsi avancées suivant la réclamation de l'employeur.

b) Le présent paragraphe s'applique uniquement lorsqu'il y a vingt et un (21) salariés et plus dans l'unité de négociation : Le président de l'unité est aussi dédommagé jusqu'à huit (8) heures\* par semaine pour s'occuper d'affaires syndicales. Le représentant à la prévention est aussi dédommagé jusqu'à huit (8) heures\* par semaine pour remplir ses fonctions telles que prévues à l'article 21.02 b). Le président de l'unité et le représentant à la prévention partageront un même local et ils auront chacun un pupitre et une filière. Ce local sera doté d'un climatiseur.

\*heures régulières de travail passées à l'usine, habituellement le vendredi, de 7 h00 à 15h30 Advenant qu'un vendredi tombe lors d'un congé statutaire ou pendant une absence autorisée, cette journée pourra être reportée à une autre journée de la semaine.

5.09 Les représentants nationaux du syndicat et/ou le président de l'unité et/ou le président de la section locale ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes entre les parties.

Si le syndicat désire faire participer aux négociations d'autres représentants syndicaux que le représentant national régulier, le syndicat doit soumettre au représentant des ressources humaines de la Compagnie le(s) nom(s) de cet(s) individu(s) quarante-huit (48) heures avant ladite rencontre.

5.10 Les avis du syndicat, signés par les personnes mandatées à cet effet par le syndicat, seront affichés par le syndicat dans l'établissement à des endroits choisis d'un commun accord, sur des tableaux sous clé. Ces avis ne devront pas porter atteinte à la réputation de la Compagnie ou à ses représentants. Toutefois, le syndicat fournira à la direction une copie des avis avant de les afficher.

#### 5.11 **Fonds de justice sociale**

Durant les présentes négociations, les parties ont discuté du projet du syndicat d'établir un Fonds de justice sociale dans le but de procurer une aide financière à des organismes comme des banques alimentaires, les organismes de charité canadiens enregistrés et les mesures d'aide internationale pour venir en aide aux victimes innocentes des sécheresses, famines et autres bouleversements.

Reconnaissant l'objectif du Syndicat d'établir un Fonds de justice sociale et sous réserve des conditions énoncées aux articles 1 à 5 qui suivent, la Compagnie versera la somme forfaitaire de 60 \$ qui sera versée le 30 avril de chaque année.

Les conditions suivantes sont applicables :

- 1) Le Syndicat constitue le fonds en société sans but lucratif en vertu de la Loi sur les sociétés canadiennes et veille à ce que toutes les mesures

nécessaires soient prises pour maintenir la société en règle devant la loi et à ce que toutes les exigences de la loi soient respectées;

- 2) Le Syndicat enregistre la société sans but lucratif comme organisme de charité en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et maintient l'enregistrement en règle;
- 3) Le Syndicat obtient et maintient une décision fiscale anticipée favorable du ministère du Revenu du Canada à l'effet que toutes les cotisations que la Compagnie verse à la société sans but lucratif soient déductibles aux fins de l'impôt;
- 4) La mission, le règlement intérieur et les résolutions de cette société sans but lucratif devraient restreindre celle-ci à verser les types suivants de contributions financières :
  - a) Des contributions à d'autres organismes de charité canadiens apolitiques qui sont enregistrés en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu;
  - b) Des contributions à des initiatives d'aide apolitique internationale qui sont reconnues par l'Agence canadienne de développement international (ACDI) ou par tout autre organisme qui remplit des fonctions semblables;
  - c) Des contributions à des initiatives d'aide apolitique canadienne ou internationale auxquelles d'autres organismes de charité canadiens enregistrés sous le régime de la Loi de l'impôt sur le revenu versent également des contributions financières;
  - d) Des contributions à tout groupe de développement non gouvernemental et apolitique reconnu par l'ACDI et enregistré comme organisme de charité en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu.
- 5) Le Syndicat remet à la Compagnie les états financiers annuels vérifiés et l'état récapitulatif des dons faits chaque année par la société sans but lucratif.

Les parties ont convenu que la Compagnie ne sera nullement obligée de commencer à verser les cotisations trimestrielles mentionnées plus haut avant que le Syndicat ne lui ait remis les documents établissant, à la satisfaction de la Compagnie, que les exigences des articles 1 à 5 mentionnés plus haut ont été et continuent d'être remplies.

Dès que le Syndicat lui aura fourni ces documents, la Compagnie, à la date de la cotisation trimestrielle suivante, versera au fonds de la société sans

but lucratif la cotisation échéant à cette date et toutes les cotisations trimestrielles précédentes qui n'auront pas été versées. Par la suite, la Compagnie versera chacune des cotisations trimestrielles de la manière indiquée plus haut, tant que les exigences des articles 1 à 5 ci-dessus continueront d'être remplies.

## Article 6 Régime de sécurité syndicale

6.01 Tous les salariés qui ont terminé leur temps d'essai doivent, comme condition d'emploi, adhérer au syndicat et rester en règle dans le paiement de leur cotisation syndicale pendant la durée de la présente convention collective.

6.02 La direction s'engage à déduire chaque semaine de la paie de chaque salarié une somme équivalente à la cotisation syndicale et, dans le cas des nouveaux salariés, aux droits d'adhésion, et à remettre ces déductions par chèque, chaque mois, au plus tard le 15 du mois suivant leur perception, au secrétaire financier de la section locale. La direction doit en même temps remettre au secrétaire financier de la section locale ainsi qu'au président du comité syndical la liste des salariés de la paie desquels elle a déduit une telle somme.

De plus, la direction inscrit les montants courants et cumulatifs des déductions de cotisations syndicales sur chaque bordereau de paie de chaque salarié, et elle inscrit sur les formulaires individuels T-4 et Relevé 1, ou tout autre formulaire équivalent, le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année d'imposition.

Le Syndicat doit informer la direction par écrit des montants de la cotisation syndicale et du droit d'adhésion en conformité avec les statuts et règlements du syndicat. Toute modification de ce montant est mise en vigueur dans les trente (30) jours suivant la réception par la direction dudit avis.

6.03 La direction fournit au syndicat national, et copie au président du comité d'usine, une liste de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation, indiquant leurs noms, adresses, numéros de téléphones, classifications et taux de salaire. Le syndicat est informé au fur et à mesure de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.

Le syndicat s'engage à obtenir le consentement de chaque nouveau salarié et de le fournir à la compagnie. Tous les salariés devront remplir le formulaire de changement d'adresse et/ou de téléphone lorsque les changements sont nécessaires.

## Article 7 Méthode de redressement des griefs

7.01 Tout grief au sens du *Code du travail* du Québec, y compris toute mesure disciplinaire, tout congédiement ou tout différend concernant l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de la convention collective, constitue un grief arbitrable au sens de la présente convention collective.

### 7.02 **Première étape :**

Le salarié intéressé exposera son grief verbalement à son superviseur ou au superviseur concerné dans les plus brefs délais. Il aura le droit d'être accompagné de son délégué syndical et de se faire aider par lui. Le superviseur donnera sa réponse à l'intérieur de cinq (5) jours ouvrables.

### 7.03 **Deuxième étape :**

Si les démarches entreprises à cette première étape ne donnent pas lieu à un règlement du différend, le délégué formulera son grief par écrit et le présentera au gérant de l'usine dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le jour où le salarié ou le syndicat a pris connaissance ou aurait pu prendre connaissance, moyennant l'exercice d'un degré raisonnable de diligence, de l'incident qui a donné lieu au grief. En exposant son grief par écrit, le salarié ou le syndicat doit spécifier la clause ou les clauses de la convention collective qui est ou qui sont l'objet du litige ainsi que la nature de la réparation souhaitée; le grief doit être signé par le salarié concerné ou son délégué. Le gérant de l'usine donnera sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables après réception du grief exposé par écrit.

### 7.04 **Troisième étape :**

Si la réponse du gérant de l'usine n'est pas satisfaisante, le comité syndical peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du gérant de l'usine, demander une rencontre avec le représentant de la direction pour régler le litige. Cette rencontre doit avoir lieu dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande écrite, à moins que les parties ne conviennent d'un délai supérieur. À la suite de cette rencontre, la direction doit transmettre par écrit sa décision au président du comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre entre la direction et le syndicat.

### 7.05 **Quatrième étape :**

Si le grief n'est pas réglé dans le délai prévu à l'article 7.04, le comité syndical d'usine peut alors, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'échéance du délai ci-haut mentionné, soumettre le grief à l'arbitrage conformément à la procédure suivante.

- 7.06 Les parties choisissent, pour la durée de la présente convention collective, les arbitres suivants pour entendre les griefs qui leur seront soumis :

M<sup>re</sup> Francine Lamy

M<sup>re</sup> Claude Fabien

Si pendant la durée de la présente convention, l'un ou l'autre des arbitres précités se retire de la liste des arbitres, les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un autre arbitre pour le remplacer.

Si les arbitres mentionnés ci-haut ne peuvent agir, le litige sera soumis à un arbitre nommé par le ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du travail.

- 7.07 La décision de l'arbitre sera finale et exécutoire et liera les deux (2) parties.
- 7.08 L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas ajouter à, soustraire de, ou modifier ladite convention. Lorsque l'incident donnant lieu au grief a entraîné une perte de revenu et/ou autres prestations, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou comblée; il peut de plus ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal, à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence. Dans un cas disciplinaire, de congédiement, ou de toute autre cessation d'emploi, l'arbitre a le pouvoir de réduire ou d'annuler la sanction, le congédiement ou la cessation d'emploi, selon ce qui lui paraît juste et équitable dans les circonstances.
- De plus, l'arbitre se doit d'entendre le grief sur le fond et au mérite et ne peut rejeter le grief pour vice de forme ou irrégularité de procédure. Toutefois, ceci n'autorise pas un changement de la nature du grief.
- 7.09 Dans le cas d'un arbitrage où un salarié est requis de témoigner, la direction assumera toute perte de salaire relative à l'audition du grief, et ce, pour un maximum de quatre (4) salariés plus le président du comité syndical.
- 7.10 Si le grief implique plusieurs salariés ou s'il est relatif à un congédiement ou à un congédiement administratif, il peut être soumis directement à la troisième étape. Dans le cas d'une suspension, le grief peut être soumis à la deuxième étape.
- 7.11 Les honoraires et dépenses de l'arbitre, ainsi que le coût de toute salle de réunion dont les deux parties auront convenu, seront séparés en parts égales entre les deux (2) parties.

Si l'une ou l'autre des parties désire retenir les services d'un sténographe officiel, la partie qui prendra l'initiative de retenir de tels services paiera la totalité des frais

encourus, y compris le coût de la transcription originale qui sera remise à l'arbitre et de tous les exemplaires qu'elle fera faire pour son propre usage; si l'autre partie désire obtenir un exemplaire de la transcription faite par le sténographe officiel, elle paiera la moitié du coût de la transcription originale plus le coût de ses propres exemplaires.

7.12 La Compagnie et le Syndicat peuvent convenir d'une prolongation appropriée des délais et indiquer par écrit, sur le formulaire réservé à la rédaction des griefs, ou d'une autre manière convenue entre les parties.

7.13 Si la Compagnie ne donne pas sa réponse dans les délais prescrits à la procédure de grief, le Syndicat pourra référer le grief à l'arbitrage.

Advenant que le Syndicat décide de ne pas poursuivre le grief à l'étape suivante dans les délais prévus, le grief est considéré comme étant abandonné à moins que la Compagnie ne refuse d'allonger le délai à la suite d'une demande formulée par le Syndicat, en vertu de l'article 7.12 de la présente convention collective.

7.14 Un représentant approprié du syndicat aura le droit de vérifier les registres de la compagnie autant que nécessaire pour que le grief soit considéré convenablement et pour qu'on en dispose convenablement. La Compagnie va collaborer en fournissant les records et pièces pertinentes.

7.15 Dans tous les cas de grief, le fardeau de la preuve hors de tout doute incombe à la Compagnie.

7.16 Lorsque, dans l'étude d'un grief, la direction interroge un salarié dans l'unité de négociation, ce salarié doit être accompagné d'un membre du comité syndical. La direction ne tentera pas de régler un grief avec un salarié sans la présence d'un représentant du syndicat.

## Article 8 Grèves, arrêts de travail et lock-out

8.01 Pendant la durée de la présente convention collective, la compagnie s'engage à ne pas faire de lock-out et le syndicat s'engage à ne pas faire de grève ni d'arrêt de travail, à ne pas provoquer un ralentissement du travail et à ne faire aucun acte qui puisse entraver la production.

8.02 Les dispositions de l'article 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du travail en ce qui regarde les négociations pour le renouvellement d'une convention collective.

- 8.03 Lorsqu'un salarié, ou un groupe de salariés, membre de l'unité de négociation, refuse de pénétrer dans la propriété de cette compagnie ou de tout autre employeur impliqué dans un arrêt de travail autorisé par un syndicat accrédité, quand il y existe une ligne de piquetage légale, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ni mesure disciplinaire.

## Article 9 Ancienneté / mise à pied / accommodement / liste de rappel / rappel au travail / affichage de poste / fermeture

### Ancienneté

- 9.01 Aux fins de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée du service continu d'un salarié depuis le jour où il a commencé à occuper un emploi dans l'unité de négociation.
- 9.02 Un salarié acquiert des droits d'ancienneté à compter de la date où il a travaillé, à l'intérieur de l'unité de négociation, soixante-dix (70) jours au cours d'une période de neuf (9) mois consécutifs. Au terme de cette période d'essai, son ancienneté est établie rétroactivement à sa première journée travaillée.
- Durant cette période de probation, le salarié n'aura aucun droit aux recours prévus par la méthode de redressement des griefs en cas de congédiement, à moins que ledit congédiement ne vise l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 4.01.
- 9.03 La liste d'ancienneté des salariés de l'unité de négociation a été agréée par les deux (2) parties et ne peut être changée sauf de la façon stipulée dans cet article.

Cette liste sera maintenue à jour. La compagnie affichera une copie de ladite liste avec les changements et en remettra une copie à chacun des membres du comité syndical.

Cette liste comprend le nom du salarié, son ancienneté, sa classification et sa tâche.

- 9.04 Lorsque deux (2) salariés ou plus ont la même date d'embauche, l'ordre dans lequel leurs noms sont inscrits sur la liste d'ancienneté sera basé sur le résultat d'un tirage au sort effectué par la Compagnie en présence d'un représentant syndical.
- 9.05 Un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté, qui est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident, de suspension ou à la suite d'une absence prévue à la convention collective, continue d'accumuler de l'ancienneté durant cette absence.

Cependant, si, durant la période d'absence, il y a eu une réduction de la main-d'œuvre dans le personnel de son occupation, le salarié est alors considéré comme

ayant été déplacé, à moins qu'il n'y ait dans son occupation, au moment du retour, un titulaire ayant moins d'ancienneté.

Par ailleurs, si, durant la période d'absence, le salarié aurait dû être mis à pied, ou aurait pu déplacer un autre salarié, par suite de l'application des dispositions d'ancienneté de la présente convention, il verra, à la fin de sa période d'absence, son nom inscrit sur la liste de rappel rétroactivement à la date où il aurait été mis à pied, nonobstant les dispositions de l'article 9.13.

9.06 Lorsqu'un salarié est muté ou promu à un poste exclu de l'unité de négociation son ancienneté cesse de s'accumuler. Le salarié peut réintégrer un poste dans l'unité de négociation, à l'intérieur d'un délai de trois (3) mois et exercer ses droits, tel que prévu à l'article 9.10 b). Une fois ce délai expiré, le salarié perd tous ses droits acquis d'ancienneté.

9.07 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi ;
- b) lorsqu'il est congédié pour un motif juste et suffisant et que cette mesure n'est pas annulée ni modifiée par les parties ou par un arbitre ;
- c) lorsqu'il est absent du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou motif raisonnable ;
- d) s'il ne reprend pas le travail dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu un avis verbal par téléphone ou un avis écrit par courrier recommandé l'avisant de son rappel au travail à la suite de sa mise à pied, sauf s'il en est empêché en raison de maladie, d'accident ou de toute autre raison valable ; la compagnie devra fournir au président du syndicat ou à son remplaçant un formulaire indiquant le nom du salarié contacté, la tâche faisant l'objet du rappel, le résultat de la conversation ou la date de l'envoi par courrier recommandé.
- e) s'il ne reprend pas le travail après un congé sans solde ou un congé de maladie, à moins que ce défaut de se présenter au travail ne soit clairement inévitable et que la compagnie en soit avisée ;
- f) lorsqu'il a été mis à pied pour manque de travail pendant une durée égale à son ancienneté, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

Mise à pied

9.08 Dans tous les cas de réduction de la main-d'œuvre, la compagnie avisera tout salarié mis à pied en application de l'article 9.09, au moins quatre jours et demi (4 1/2) ouvrables avant ladite mise à pied, sauf si cette réduction est causée par un cas de force majeure.

Au plus tard une (1) journée ouvrable suivant la réception du préavis de mise à pied, le salarié doit indiquer à la direction, sur un formulaire prévu à cet effet, son choix en vue de l'exercice de ses droits acquis d'ancienneté. Ce formulaire devra inclure le choix immédiat, si le salarié a choisi de demeurer au travail en vertu de son ancienneté, et le choix futur, si ce salarié décide de prendre une mise à pied volontaire selon l'article 9.10 a). Ces choix deviennent les seuls dont ce salarié, qui a son nom inscrit sur la liste de rappel, pourra se prévaloir pour décider de son retour au travail.

9.09 Dans tous les cas de réduction de la main-d'œuvre, les salariés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont mis à pied en premier lieu.

Si la réduction de la main-d'œuvre s'étend davantage, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification visée est mis à pied.

9.10 Le salarié mis à pied en application de l'article 9.09 peut :

- a) accepter la mise à pied et voir son nom inscrit sur la liste de rappel, **ou**
- b) exercer ses droits acquis d'ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté, pour autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche dans un délai raisonnable de deux (2) semaines (pouvant aller jusqu'à quatre (4) semaines, s'il y a progression dans l'acquisition des compétences). Dans les classifications d'opérateurs, ce délai sera de six (6) semaines.

#### Ancienneté privilégiée

9.11 Les parties conviennent que les membres du comité syndical jouissent d'une ancienneté privilégiée et ne peuvent être mis à pied de leur tâche ou classification, ni déplacés par un autre salarié. Par contre, advenant l'élimination temporaire ou permanente de sa tâche ou classification, le salarié concerné exercera ses droits de déplacement en conformité avec les dispositions de l'article 9.10. Dans l'éventualité où le salarié concerné ne peut exercer ses droits de déplacement, il sera maintenu au travail tant et aussi longtemps qu'il y aura du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir et pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche dans un délai raisonnable de deux (2) semaines, (pouvant aller jusqu'à quatre (4) semaines, s'il y a progression dans l'acquisition des compétences).

#### Accommodement

9.12 Si un salarié est incapable d'accomplir son travail pour raison de maladie ou à la suite d'un accident, la compagnie assignera le salarié concerné à une autre occupation à l'intérieur de l'unité de négociation pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche dans un délai raisonnable de deux (2) semaines (pouvant aller jusqu'à quatre (4) semaines, s'il y a progression dans l'acquisition des compétences), et ce, sans égard aux dispositions d'ancienneté de la présente convention collective ;

toutefois, ce salarié ne peut pas prendre la place d'un salarié ayant plus d'ancienneté que lui. Le salarié concerné doit fournir à la compagnie un certificat médical attestant de son incapacité à accomplir son ancien travail et de sa capacité à accomplir la nouvelle occupation à laquelle il est assigné ; une copie de ce certificat médical doit aussi être remise au syndicat.

#### Liste de rappel

9.13 La compagnie doit établir et maintenir à jour une liste de rappel et en fournir une copie au syndicat au moment de la remise de la liste d'ancienneté.

La liste de rappel comprend le nom de tous les salariés mis à pied ayant des droits acquis d'ancienneté ainsi que la classification et la tâche qu'ils détenaient avant d'être déplacés ou mis à pied en vertu de l'article 9.10.

Les salariés mis à pied doivent communiquer leur adresse et leur numéro de téléphone courants à la compagnie.

Un salarié mis à pied qui a changé d'adresse ou de numéro de téléphone et qui n'a pas communiqué ses nouvelles coordonnées à la compagnie sera rayé de la liste de rappel ; toutefois, la compagnie devra aviser le syndicat par écrit avant de rayer le nom d'un salarié de la liste de rappel. Son nom sera réinscrit sur ladite liste si, avant la fin de la période pendant laquelle il conserve ses droits d'ancienneté, il communique à la compagnie son adresse et son numéro de téléphone courants. La compagnie n'a aucune responsabilité envers un salarié dont le nom est rayé de la liste de rappel pour les raisons indiquées ci-haut.

- 9.14 a) Le nom d'un salarié mis à pied est inscrit et maintenu sur la liste de rappel pendant une durée égale à son ancienneté au moment où une telle mise à pied commence, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- b) Un salarié mis à pied, mais qui déplace un autre salarié, conserve ses droits de rappel dans sa tâche ou classification pendant une durée égale à son ancienneté, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

#### Rappel au travail

- 9.15 a) 1. Dans le cas d'une augmentation de la main-d'œuvre pour une période de quinze (15) jours ouvrables ou moins, la compagnie rappellera par ancienneté les salariés titulaires de la tâche ou classification. À défaut de salarié titulaire du poste ou classification, la compagnie rappellera les salariés en conformité avec l'article 9.15 a) 2.
2. Dans le cas d'une augmentation de la main-d'œuvre pour une période supérieure à quinze (15) jours ouvrables, la compagnie rappellera les salariés à leur ancienne tâche ou classification ou les rappellera au travail dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté, le salarié ayant le plus d'ancienneté étant

rappelé en premier lieu, à moins qu'il n'ait pas les capacités pour satisfaire aux exigences normales de la tâche dans un délai raisonnable de deux (2) semaines (pouvant aller jusqu'à (4) semaines, s'il y a progression dans l'acquisition des compétences).

3. Lorsqu'une tâche ou classification ne peut être comblée conformément aux dispositions qui précèdent, la compagnie peut embaucher un nouveau salarié.
- b) Un salarié rappelé à son ancienne tâche ou classification en application de l'article 9.15 a) 2, et qui a exercé ses droits acquis d'ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociation, peut refuser d'y retourner ; dans ce cas, il est considéré comme le titulaire de la tâche ou classification qu'il détient au moment de son rappel et, par la suite, il ne sera plus rappelé à son ancienne tâche ou classification.
  - c) Si un salarié est mis à pied en application de l'article 9.09 en raison d'une réduction de la main-d'œuvre dans sa tâche ou classification et que ledit salarié accepte d'être mis à pied en application de l'article 9.10 a), celui-ci n'est rappelé au travail que conformément à l'article 9.15.

Toutefois, la compagnie doit aviser ce salarié de la durée prévisible de la réduction de la main-d'œuvre dans cette tâche ou classification, et si, dans les faits, cette réduction dure plus longtemps que prévu, ou si elle dure plus de douze (12) semaines, le salarié concerné peut décider d'exercer ses droits acquis d'ancienneté pour déplacer un autre salarié selon le choix qu'il aura indiqué sur son avis de mise à pied ; s'il prend une telle décision, il doit aviser son superviseur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, en indiquant le nom du salarié qu'il désire déplacer conformément à l'article 9.10 b).

- d) Si un salarié refuse de retourner au travail parce qu'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables et que, dans les faits, ce rappel dure plus longtemps que quinze (15) jours ouvrables, il peut décider d'exercer ses droits acquis d'ancienneté pour déplacer un autre salarié ; s'il prend une telle décision, il doit aviser son superviseur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance en indiquant le nom du salarié qu'il désire déplacer conformément à l'article 9.10 b) pourvu que cette tâche ou classification soit en référence avec les choix indiqués sur son avis de mise à pied.
- e) Si une tâche ou classification nouvelle ou vacante ne peut être comblée conformément aux dispositions de l'article 9.15, la compagnie affichera cette tâche ou classification en conformité avec l'article 9.17.

- f) Lorsqu'une tâche ou classification ne peut être comblée conformément aux dispositions qui précèdent, la compagnie peut embaucher un nouveau salarié.
- 9.16 a) Un salarié dont le nom est inscrit sur la liste de rappel peut, sans préjudice à son droit d'être rappelé au travail ultérieurement, refuser de retourner au travail pour les raisons suivantes :
- 1. S'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables ;
  - 2. S'il est rappelé à une tâche ou classification autre que celle qu'il détenait avant sa mise à pied ;
  - 3. S'il est incapable de retourner au travail à cause de maladie ou d'accident.

Un salarié ne perd pas ses droits acquis d'ancienneté par le simple fait qu'il refuse de retourner au travail en conformité avec les dispositions du présent article 9.16.

- b) Si un salarié refuse de retourner au travail conformément à l'article 9.16 a) 3, et qu'il est par la suite apte à retourner au travail, il doit remettre à la compagnie un certificat émis par un médecin attestant qu'il a été malade ou accidenté et qu'il est maintenant apte à retourner au travail. Il pourra alors exercer ses droits acquis d'ancienneté pour retourner au travail, tout en donnant à la compagnie un préavis de cinq (5) jours ouvrables.

#### Affichage de poste

- 9.17 1. Un poste vacant au sens de la présente convention collective est une tâche ou classification nouvelle ou vacante pour laquelle aucun salarié n'a de droit de rappel en vertu de l'article 9.15 a) de la présente convention collective et dont la durée est de plus de trois (3) semaines, bien que sa durée ne soit nullement garantie.

Nonobstant ce qui précède, un poste vacant temporaire est défini comme un poste vacant pour remplacer un salarié absent pour une période temporaire supérieure à trois (3) semaines consécutives. Si la compagnie désire combler ce poste temporaire, elle l'affichera en conformité avec l'article 9.17 2. Cet affichage indiquera qu'il s'agit d'un poste temporaire ainsi que le nom du salarié absent. Le candidat qui comblera ce poste temporaire retournera à son ancienne tâche ou classification au retour du salarié absent, pourvu qu'il y ait dans son ancienne tâche ou classification un titulaire ayant moins d'ancienneté. Sinon, il est alors considéré comme étant déplacé. Si la compagnie désire

comblent la tâche ou classification du candidat sélectionné, elle procédera en conformité avec l'article 9.15 a) 2.

2. Toute tâche ou classification nouvelle ou vacante est affichée pendant trois (3) jours ouvrables sur un tableau d'affichage à l'intention des salariés. L'avis devra spécifier la tâche ou classification, les qualifications nécessaires pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir, le taux de salaire, l'horaire de travail, le département et l'établissement.
  3. Tout salarié ayant des droits acquis d'ancienneté, incluant tous salariés dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, peut postuler sur une tâche ou classification nouvelle ou vacante. Les salariés qui désirent postuler sur une telle tâche ou classification doivent remplir et signer le formulaire prévu à cet effet. Une fois complétés, les formulaires sont remis à la direction, qui doit en remettre une copie au syndicat. Les membres du comité syndical peuvent compléter ces formulaires pour poser une candidature au nom des salariés absents du travail.
  4. Toute tâche ou classification nouvelle ou vacante est comblée dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté parmi les salariés ayant posé leur candidature, à la condition que le ou les salariés ayant le plus d'ancienneté possèdent les qualités nécessaires pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir ou qu'ils satisfassent aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai raisonnable de deux (2) semaines (pouvant aller jusqu'à quatre (4) semaines, s'il y a progression dans l'acquisition des compétences).
  5. Le nom du salarié choisi pour remplir la tâche ou la classification nouvelle ou vacante est affiché au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables après qu'il a été choisi. Si la direction n'accorde pas au(x) salarié(s) ayant le plus d'ancienneté la tâche ou classification nouvelle ou vacante, le ou les salariés postulants, ayant plus d'ancienneté que celui qui est choisi, sont avisés par la direction, par écrit, des motifs du refus de leur candidature.
  6. La compagnie ne doit pas embaucher en dehors de l'unité de négociation un nouveau salarié qui aurait besoin, pour occuper cette tâche ou classification, d'un plus long stage de formation professionnelle que l'un des salariés qui a postulé sur cette tâche ou classification.
- 9.18 a) Un salarié qui est choisi pour combler une tâche nouvelle ou vacante à la suite d'un affichage peut, au cours des dix (10) premiers jours de sa nouvelle occupation, choisir de retourner à son ancienne tâche pourvu qu'il y ait, dans ladite tâche, un titulaire ayant moins d'ancienneté. Sinon, il est alors considéré comme étant déplacé.

Un salarié qui est choisi pour combler une tâche nouvelle ou vacante et qui, de l'avis de la compagnie, ne montre pas dans un délai raisonnable de deux (2) semaines (pouvant aller jusqu'à quatre (4) semaines, s'il y a progression de l'acquisition des compétences) qu'il satisfait aux exigences normales du travail à accomplir, sera retourné par la compagnie à son ancienne tâche pourvu qu'il y ait, dans ladite tâche, un titulaire ayant moins d'ancienneté. Sinon, il est alors considéré comme étant déplacé.

La compagnie et le syndicat conviennent que, lors d'un affichage, la liste des postulants demeure valide et devra être épuisée, jusqu'à ce qu'un des postulants choisisse de rester sur le poste au-delà de la période prévue à l'article 9.18 a) de la présente convention collective. Dans le cas où aucun postulant de la liste ne comble l'affichage, ce poste sera affiché de nouveau.

Un salarié sera autorisé à appliquer de nouveau sur un poste pour lequel il a été disqualifié volontairement ou involontairement après un (1) an suivant ladite disqualification.

- b) Le poste de chef de groupe est comblé par la compagnie, et ce, à son entière discrétion. Ce poste sera comblé par un salarié de l'unité de négociation.

Les principales fonctions d'un chef de groupe sont :

- répartir parmi les salariés de son groupe les travaux qui lui sont assignés par son superviseur et veiller à leur exécution conformément aux instructions ;
- résoudre tous les problèmes dont il a la compétence et référer les autres à son superviseur ;
- faire rapport à son superviseur au sujet des travaux exécutés par son groupe ;
- faire l'approvisionnement en matières premières ou autres pour toutes les tâches ou classifications ;
- opérer, lorsque requis, toute machine ou équipement ;
- exécuter, lorsque requis, toute fonction de tout salarié de son groupe ;
- agir comme personne ressource, entraîner et instruire les salariés de son groupe ;
- ne possède aucun pouvoir disciplinaire.

## Fermeture

- 9.19 a) Dans le cas d'une fermeture totale et permanente de l'usine, la direction en avise le syndicat au moins trois (3) mois à l'avance ; dans le cas de la fermeture permanente d'un département, la direction avise le syndicat de cette décision dès que possible.
- b) À la suite de l'un ou l'autre des avis prévus au paragraphe a), la compagnie et le syndicat se rencontreront pour discuter des effets d'une telle fermeture sur les salariés affectés et tenter de trouver des solutions afin d'en minimiser l'impact.
- c) Dans le cas d'une fermeture partielle ou totale de l'usine, l'employeur s'engage à verser à chaque salarié un montant forfaitaire équivalant à deux (2) semaines de salaire par année de service, jusqu'à concurrence de 26 semaines.
- 9.20 S'il y a interruption temporaire d'une opération ou de plusieurs opérations pour des raisons de bris d'équipement, d'incendie, d'inondation ou manque de matières premières, pour une période de temps qu'on estime à cinq (5) jours ouvrables ou moins, la compagnie peut procéder à une mise à pied temporaire sans que les salariés affectés aient le droit de déplacer d'autres salariés. Si une telle interruption se prolonge au-delà de cinq (5) jours ouvrables, les salariés mis à pied peuvent reprendre le travail et faire valoir leurs droits d'ancienneté de la manière prévue à l'article 9.10. Aucun salarié ne sera mis à pied selon les dispositions du présent article pour plus de sept (7) jours ouvrables au cours d'une même année civile.

## Article 10 Salaire

- 10.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants, agréés par les parties, sont énumérés à l'Annexe « A » attachée aux présentes et qui en fait partie.
- 10.02 Chaque salarié est payé au taux de salaire prévu à l'Annexe « A » pour son occupation.
- 10.03 Les salaires seront payés une (1) fois par semaine, le mercredi, pour les heures travaillées la semaine précédente. Les paiements seront effectués par chèque ou dépôt direct, selon le choix des salariés.

Si une erreur de plus de 10 \$ se produit sur le chèque de paie, la Compagnie doit émettre un autre chèque au plus tard le lendemain du jour où elle en a été avisée.

10.04 Si, pendant la durée de cette convention collective, une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est substantiellement modifiée, le taux de salaire correspondant est établi par la direction, laquelle en avise le Syndicat par écrit. Si le Syndicat n'est pas d'accord avec le taux de salaire établi, il peut soumettre un grief à la troisième étape dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de la réception de l'avis et, s'il y a lieu, le référer à l'arbitrage. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitrage est payé rétroactivement à la date d'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date. L'Annexe « A » est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant.

Avant d'afficher une nouvelle occupation ou de modifier une occupation actuellement en vigueur, la direction rencontrera le Syndicat pour discuter de la description du poste. S'il n'y a pas d'entente, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage comme ci-haut mentionné.

10.05 Lorsque le taux de salaire est finalement décidé selon les dispositions de l'article 10.04, cette occupation est considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliquent

10.06 Tout salarié peut être temporairement muté d'une occupation à une autre afin de remplacer un salarié absent, d'éviter des mises à pied ou des rappels de courte durée, ou de répondre aux besoins d'une période de pointe, à la condition que :

- a) la période de mutation temporaire ne dépasse pas trois (3) semaines – à moins que la direction et le Syndicat ne conviennent d'une prolongation ;
- b) le Syndicat soit avisé du nom du salarié concerné et de l'occupation à laquelle il est muté ;
- c) la Compagnie mute le salarié qui, parmi ceux qui ont déjà effectué ces tâches, a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il accepte de faire le travail. S'il n'accepte pas, la compagnie passera au suivant.
- d) Advenant le cas où il n'y aurait pas de volontaire au paragraphe c), la compagnie mutera celui qui, parmi ceux qui ont déjà effectué cette occupation, a le moins d'ancienneté.

10.07 Tout salarié temporairement muté de son occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux supérieur correspondant.

Lorsqu'un salarié est requis d'accomplir quatre (4) heures ou plus au cours d'une même journée à une occupation dont le taux de salaire est supérieur, il reçoit le salaire associé à cette occupation pour la journée de travail complète.

Tout salarié muté temporairement à la demande de l'Employeur de son occupation à une autre, dont le taux de salaire est inférieur, continue d'être payé au taux de son occupation régulière.

## Article 11 L'indexation des salaires au coût de la vie

- 11.01 Durant la vie de la présente convention collective, la clause d'indexation des salaires au coût de la vie, articles 11.02 à 11.08 inclus, est inopérante.
- 11.02 En plus de leur taux de salaire de base, les salariés recevront, pendant la durée de la présente convention collective, une indemnité calculée selon une formule d'indexation des salaires au coût de la vie, ainsi que prévu aux articles suivants.
- 11.03 L'indemnité au titre de l'indexation au coût de la vie peut être augmentée ou réduite mais si l'indice des prix à la consommation tombe au-dessous de l'indice « de base », le taux de salaire de base ne sera pas pour autant réduit. L'indemnité ne sera pas incluse au taux de salaire de base afin de calculer la prime de rendement mais sera ajoutée à chaque heure de travail payé.
- 11.04 L'indemnité est basée sur l'indice des prix à la consommation, tous secteurs compris (1971 = 100), publié par Statistiques Canada. Une nouvelle indemnité sera calculée et ajoutée aux chèques de paie à compter du chèque émis pour la première période de paie complète suivant la publication de l'indice pour les mois de janvier, avril, juillet et octobre, et par la suite à chaque chèque de paie jusqu'à ce qu'une nouvelle indemnité soit calculée.
- 11.05 On calcule cette indemnité en soustrayant l'indice d'octobre 1979 (l'indice « de base ») de l'indice du mois ainsi qu'indiqué à l'article 11.04. Pour chaque augmentation sur l'indice « de base », de point trente-sept (.37) de l'indice de ce mois, l'indemnité est augmentée de 1 cent (1¢) (sous réserve des limites fixées à l'article 11.06).
- 11.06 Au cours de l'année 1980, l'indemnité ne peut s'élever à plus de quinze sous (15¢). Au cours de l'année 1981, l'indemnité totale cumulative ne peut s'élever à plus de trente sous (30¢). Au cours de l'année 1982, l'indemnité totale cumulative ne peut s'élever à plus de quarante-cinq sous (45¢).

- 11.07 Si la publication de l'indice des prix à la consommation dans sa forme est interrompue, les parties négocieront une nouvelle formule permettant d'indexer les salaires au coût de la vie selon une base de paiement aussi semblable que possible à celle qui est prévue par la présente convention collective.
- 11.08 Si une indemnité est calculée à partir d'un indice publié qui est par la suite révisé, une telle révision de l'indice n'entraînera aucun changement dans le montant de l'indemnité déjà calculée.

## Article 12 Horaires de travail, travail d'équipe et travail supplémentaire

- 12.01 La semaine normale de travail commence à 0 h 01 le lundi et se termine à minuit le dimanche suivant.
- 12.02 L'horaire de travail hebdomadaire est de cinq (5) journées de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement; ces horaires sont définis aux articles 12.05 et 12.06 du présent article et ne peuvent être modifiés à moins d'entente entre les parties; mais cela ne constitue pas une garantie qu'un nombre spécifique d'heures sera mis à l'horaire.

- 12.03 L'horaire normal de travail pour chaque équipe de travail est le suivant :

a) à une équipe :

07 h 00 à 15 h 30

L'horaire pourrait être modifié à la suite d'une entente entre les deux parties.

Les horaires comprennent une période de trente (30) minutes non rémunérées pour la période de repas.

- 12.04 Il y aura deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par jour, vers le milieu de chaque demi-journée de travail. De plus, il y aura une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque deux (2) heures de travail supplémentaire; le salarié concerné prendra cette période de repos au début ou à la fin de ces deux (2) heures de travail supplémentaire selon qu'il s'agit de travail supplémentaire effectué après ou avant son horaire normal de travail.

Une période de cinq (5) minutes pour se laver sera accordée immédiatement avant la fin de la journée de travail et immédiatement avant la période de repas.

- 12.05 Lorsque les horaires d'équipe sont en vigueur, les salariés ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés qualifiés dans une occupation donnée auront le droit de choisir leur équipe, lorsque changement.

- 12.06 Les salariés affectés à la deuxième (2) équipe ont droit à une prime de cinquante cents (50¢) l'heure pour toutes les heures de travail effectives pendant cette équipe. Les salariés affectés à la troisième (3) équipe ont droit à une prime de cinquante-cinq cents (55¢) l'heure pour toutes les heures de travail exécutées pendant cette équipe. Les primes sont incluses au taux de base pour le calcul de la paye en temps supplémentaire.
- 12.07 Le terme « deuxième équipe » désigne l'équipe de travail prévue à l'horaire régulier, qui suit immédiatement l'équipe de jour régulière. L'expression « troisième équipe » désigne l'équipe de travail prévue à l'horaire régulier, qui suit immédiatement la « deuxième équipe ».
- 12.08 Les heures de travail qui constituent la continuation de l'une ou l'autre équipe de travail font partie de cette équipe de travail et non pas de l'équipe de travail suivante.
- La prime aux équipes est une rémunération additionnelle qui n'est pas comprise dans le taux de salaire de base pour le calcul de la prime de rendement ou des indemnités de congés payés.
- 12.09. Les salariés ont droit au salaire majoré de moitié pour tout travail exécuté :
- 1) en sus de l'horaire normal de travail prévu aux articles 12.03 de la présente convention collective ou de l'horaire normal de travail modifié après entente entre les parties, selon l'horaire normal de travail des salariés concernés;
  - 2) le samedi, les huit (8) premières heures.
- 12.10 Les salariés ont droit au salaire doublé pour tout travail exécuté :
- 1) du lundi au vendredi en sus de douze (12) heures en une seule journée;
  - 2) le samedi, après huit (8) heures de travail;
  - 3) le dimanche et les jours fériés, chômés et payés, pour toutes les heures travaillées.
  - 4) À défaut de recevoir le préavis tel que stipulé à l'article 12.12, le salarié qui accepte de faire le travail supplémentaire sera payé temps double en sus de neuf (9) heures de travail.
- 12.11 La direction implantera un système trimestriel avec registre ainsi qu'un formulaire signé par le salarié indiquant son acceptation ou son refus de faire du temps supplémentaire.
- 12.12 Le travail supplémentaire ne s'effectue normalement que lorsqu'il y a une extrême urgence à répondre aux exigences d'un client ou à accomplir un travail urgent d'entretien. Lorsqu'il faut accomplir du travail supplémentaire pour répondre aux exigences d'un client, les salariés reçoivent un minimum de quatre (4) heures de

préavis. Si ledit préavis n'est pas donné, le salarié sera payé un minimum d'une (1) heure à temps et demi; ceci exclut le responsable à l'expédition et à la réception lorsque la facturation n'a pas été complétée pendant la journée régulière de travail. Les salariés peuvent refuser le travail supplémentaire; s'il n'y a pas un nombre suffisant de salariés qualifiés qui acceptent le travail supplémentaire, la compagnie peut assigner le travail à des salariés qualifiés qui accomplissent normalement le travail requis ou, à défaut de cela, à d'autres salariés qualifiés pour accomplir le travail requis dans l'ordre inverse de leurs droits acquis d'ancienneté. Toutefois, les salariés ainsi assignés seront excusés pour des raisons valables.

12.13 Tout salarié appelé à se présenter au travail à un moment hors de leur cédule normale a droit au taux de base, mais il doit être rémunéré pour au moins quatre (4) heures à son taux de salaire de base, indépendamment de la durée de son travail. Si ces heures constituent un total qui excède huit (8) heures dans une journée de travail (tel que défini dans cette convention), ces heures seront rémunérées selon la prime de surtemps applicable.

12.14 Un salarié qui se présente au travail à l'heure à laquelle il commence habituellement à travailler, un jour prévu à son horaire de travail régulier, et qui n'a pas été prévenu que sa présence au travail n'était pas nécessaire, a droit à au moins quatre (4) heures de travail rémunérées au taux applicable, ou s'il n'y a pas de travail à lui faire faire, à quatre (4) heures de salaire au taux de base. Cette disposition ne s'applique pas lorsque les causes de la pénurie de travail sont indépendantes de la volonté de la compagnie.

#### 12.15 Banque d'heures

Le salarié qui désire accumuler des heures pour un éventuel congé peut le faire lorsqu'il travaille en temps supplémentaire. Le salarié peut décider de mettre en partie ou en totalité ces heures travaillées dans cette banque.

La banque d'heures peut totaliser un maximum de quatre (4) jours / trente-deux (32) heures pouvant être prises sur une période de douze mois calendrier, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Le congé doit être accordé par l'Employeur si le salarié donne un préavis de deux (2) semaines. À défaut de respecter ce préavis, l'Employeur peut tout de même accepter la demande de congé si les besoins opérationnels le permettent. Il est convenu que le salarié a le droit de prendre une (1) journée à la fois. L'Employeur autorise un tel congé à un seul salarié à la fois.

Les heures en banque ne seront pas cumulatives d'une année à l'autre. Le solde des heures accumulées à la fin de la période de référence seront remboursées sur la dernière paie de l'année.

### Article 13 Jours fériés, chômés et payés

**13.01** Chacun des jours fériés, chômés et payés énumérés plus bas sont rémunérés à raison de huit (8) heures de salaire au taux de base.

#### A. 2021

|                  |                                   |
|------------------|-----------------------------------|
| 2 avril          | Vendredi saint                    |
| 24 mai           | Fête des patriotes                |
| 24 juin          | Fête nationale du Québec          |
| 2 juillet        | Fête du Canada                    |
| 6 septembre      | Fête du Travail                   |
| 11 octobre       | Action de grâces                  |
| Congés des fêtes | 24, 27, 28, 29, 30 et 31 décembre |

#### B. 2022

|                         |                                   |
|-------------------------|-----------------------------------|
| Congés des fêtes :      | 03 janvier                        |
| 15 avril                | Vendredi Saint                    |
| 23 mai                  | Fête de Dollard                   |
| 24 Juin                 | Saint-Jean-Baptiste               |
| 1 <sup>er</sup> juillet | Fête nationale                    |
| 05 septembre            | Fête du Travail                   |
| 10 octobre              | Action de grâces                  |
| Congés des fêtes :      | 23, 26, 27, 28, 29 et 30 décembre |

### C. 2023

|                  |                                   |
|------------------|-----------------------------------|
| Congés des fêtes | 2 janvier                         |
| 7 avril          | Vendredi saint                    |
| 22 mai           | Fête des patriotes                |
| 23 juin          | Fête nationale du Québec          |
| 30 juin          | Fête du Canada                    |
| 4 septembre      | Fête du Travail                   |
| 9 octobre        | Action de grâces                  |
| Congés des fêtes | 22, 25, 26, 27, 28 et 29 décembre |

### D. 2024

|                  |                              |
|------------------|------------------------------|
| Congés des fêtes | 1 <sup>er</sup> et 2 janvier |
| 29 mars          | Vendredi saint               |

13.02 Pour avoir droit à ladite rémunération, il faut que les salariés à temps partiel ne soient pas absents le jour de travail normalement prévu à leur horaire qui précède ou qui suit le jour férié chômé, exception faite des absences attribuables à :

- 1) Un décès dans la famille du salarié (la famille immédiate du salarié : « la famille immédiate » désigne: le père, la mère, le conjoint, l'enfant, l'enfant du conjoint, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le beau-père, la belle-mère, le beau-frère, la belle-sœur, ou tout autre parent vivant en permanence avec la famille du salarié);
- 2) La maladie, n'excédant pas trois (3) mois;
- 3) Un congé pris avec la permission écrite de la compagnie;
- 4) L'exercice de la fonction de juré;
- 5) Toute autre raison valable documentée;
- 6) Congé pour activité syndicale, n'excédant pas trois (3) mois.

Cependant, si un salarié est licencié temporairement pour manque de travail, il a droit à la rémunération prévue pour tout jour férié chômé qui survient dans les trente (30) jours suivants. La présente disposition ne s'applique pas au salarié qui est congédié ou qui abandonne son emploi de son propre gré.

13.03 Lorsqu'un jour férié, chômé et payé tombe un samedi, le vendredi précédent est déclaré jour férié, chômé et payé.

Lorsqu'un jour férié, chômé et payé tombe un dimanche, le lundi suivant est déclaré jour férié, chômé et payé.

13.04 Lorsqu'un jour férié, chômé et payé tombe un mardi ou un mercredi, le lundi précédent est déclaré jour férié, chômé et payé.

Lorsqu'un jour férié, chômé et payé tombe un jeudi, le vendredi suivant est déclaré jour férié, chômé et payé.

13.05 Si un des jours fériés tombe pendant une semaine de vacances prévue à l'article 14, la journée de vacances sera déplacée immédiatement avant ou après cette semaine de vacances ou à toute autre date convenue entre la compagnie et le salarié.

## Article 14 Vacances

14.01 Tout salarié qui, au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante, a moins d'un (1) an d'ancienneté à la compagnie a droit à un (1) jour de vacances pour chaque mois complet de service précédent le 1<sup>er</sup> mai. La paie de vacances sera le plus élevé de quatre pour cent (4%) du revenu brut du salarié avant le 1<sup>er</sup> mai ou le taux de salaire de base en vigueur le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

Pour avoir droit au montant le plus élevé entre le pourcentage ou le taux en vigueur le 1<sup>er</sup> mai, le salarié doit avoir été payé pour vingt-six (26) semaines durant l'année de référence.

S'il n'a pas travaillé vingt-six (26) semaines, il aura droit au pourcentage du revenu brut gagné pendant l'année de référence.

14.02 Tout salarié qui, au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante, a un (1) an d'ancienneté ou plus à la compagnie a droit à deux (2) semaines de vacances payées. La paie de vacances sera le plus élevé de quatre pour cent (4%) du revenu brut du salarié pour les douze (12) mois précédents (du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril) ou le taux de salaire de base du 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

Pour avoir droit au montant le plus élevé entre le pourcentage ou le taux en vigueur le 1<sup>er</sup> mai, le salarié doit avoir été payé pour vingt-six (26) semaines durant l'année de référence.

S'il n'a pas travaillé vingt-six (26) semaines, il aura droit au pourcentage du revenu brut gagné pendant l'année de référence.

14.03 Tout salarié qui a trois (3) ans d'ancienneté ou plus au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. De plus, dès qu'un salarié atteint trois (3) ans d'ancienneté durant l'année en cours, il acquiert, dès ce moment, le droit à la troisième semaine de vacances payées. La paie de vacances sera le plus élevé de six pour cent (6 %) du revenu brut du salarié pour les douze (12)

mois précédents (du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril) ou le taux de salaire de base du 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

Pour avoir droit au montant le plus élevé entre le pourcentage ou le taux en vigueur le 1<sup>er</sup> mai, le salarié doit avoir été payé pour vingt-six (26) semaines durant l'année de référence.

S'il n'a pas travaillé vingt-six (26) semaines, il aura droit au pourcentage du revenu brut gagné pendant l'année de référence.

- 14.04 Tout salarié qui a dix (10) ans d'ancienneté ou plus au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. De plus, dès qu'un salarié atteint dix (10) ans d'ancienneté durant l'année en cours, il acquiert, dès ce moment, le droit à la quatrième semaine de vacances payées. La paie de vacances sera le plus élevé de huit pour cent (8 %) du revenu brut du salarié pour les douze (12) mois précédents (du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril) ou le taux de salaire de base du 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

Pour avoir droit au montant le plus élevé entre le pourcentage ou le taux en vigueur le 1<sup>er</sup> mai, le salarié doit avoir été payé pour vingt-six (26) semaines durant l'année de référence.

S'il n'a pas travaillé vingt-six (26) semaines, il aura droit au pourcentage du revenu brut gagné pendant l'année de référence.

Le salarié a le droit de prendre un maximum de trois (3) semaines de vacances consécutives. Dans le cas où il y aurait encore de la disponibilité après que tous les salariés aient donné leurs choix de vacances, et si les besoins opérationnels le permettent, le salarié aura la possibilité d'augmenter ce maximum de semaines consécutives.

- 14.05 Tout salarié qui a vingt (20) ans d'ancienneté ou plus au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. De plus, dès qu'un salarié atteint vingt (20) ans d'ancienneté durant l'année en cours, il acquiert, dès ce moment, le droit à la cinquième semaine de vacances payées. La paie de vacances sera le plus élevé de dix pour cent (10 %) du revenu brut du salarié pour les douze (12) mois précédents (du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril) ou le taux de salaire de base du 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

Pour avoir droit au montant le plus élevé entre le pourcentage ou le taux en vigueur le 1<sup>er</sup> mai, le salarié doit avoir été payé pour vingt-six (26) semaines durant l'année de référence.

S'il n'a pas travaillé vingt-six (26) semaines, il aura droit au pourcentage du revenu brut gagné pendant l'année de référence.

Le salarié a le droit de prendre un maximum de trois (3) semaines de vacances consécutives. Dans le cas où il y aurait encore de la disponibilité après que tous les salariés aient donné leurs choix de vacances, et si les besoins opérationnels le permettent, le salarié aura la possibilité d'augmenter ce maximum de semaines consécutives.

- 14.06 Lorsque leur emploi prend fin, tous les salariés doivent recevoir toute paie de vacances gagnée pendant l'année courante en fonction de leur service reconnu, calculé à compter du 1<sup>er</sup> mai jusqu'à la date où ils quittent l'emploi de la compagnie. Le montant de la paie de vacances doit être conforme aux stipulations des articles 14.01, 14.02, 14.03, 14.04, 14.05, selon le nombre d'années d'ancienneté du salarié.
- 14.07 La paie de vacances doit être versée le mercredi précédent la ou les semaines de vacances du salarié sous forme de chèque distinct de sa paie régulière pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit. Si l'employé utilise le dépôt direct pour sa paye, il peut demander que sa paye lui soit versée suivant la cédule normale de paiement.
- 14.08 Les règles d'administration et d'allocation des vacances sont les suivantes :
- a) Le choix des vacances se fait par ancienneté;
  - b) Aux fins d'application du présent article, l'employeur affiche, au plus tard le 1<sup>er</sup> février de chaque année, une liste des salariés. Les salariés doivent, avant le 1<sup>er</sup> mars, avoir choisi et indiqué un premier et un deuxième choix pour la prise de leurs périodes de vacances pour l'année de référence.
  - c) Au plus tard le 15 mars de chaque année, l'employeur affiche les périodes de prise de vacances et remet au président du comité syndical une copie du choix exprimé par les salariés et des périodes de vacances accordées par l'employeur.
  - d) Lorsque les vacances sont fixées, elles ne peuvent être annulées ou changées à moins que le salarié et l'employeur ne s'entendent pour les reporter ou les changer. La liste est amendée pour refléter ce changement. Toute demande de changement doit être faite quatre (4) semaines à l'avance
  - e) Lorsqu'un salarié est absent pour maladie ou en raison d'un accident survenu avant le début de sa période de vacances, il pourra reporter celle-ci à une autre date convenue entre lui et l'employeur. La liste est amendée pour refléter le changement.
  - f) Un salarié qui a plus de trois (3) semaines de vacances peut, après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, prendre sa quatrième (4<sup>e</sup>) semaine en périodes d'une journée à la fois.
  - g) Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe d) ci-haut, la compagnie autorisera des vacances par ancienneté et par nombre de salariés pour chacun des départements concernés selon les critères suivants :

- Départements de 1 à 5 salariés - 1 salarié à la fois
- Départements de 6 à 10 salariés - 2 salariés à la fois
- Départements de 11 à 15 salariés - 3 salariés à la fois
- Départements de 16 à 20 salariés - 4 salariés à la fois

Si les besoins d'opérations le permettent, la compagnie autorisera un plus grand nombre de salariés à prendre leurs vacances en même temps.

- 14.09 Si un salarié est absent à cause de maladie ou d'accident durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril et qu'en raison de cette absence, sa paie de vacances au cours de l'année courante est inférieure à celle qu'il aurait reçue en application des articles 14.01, 14.02, 14.03, 14.04, 14.05, selon le cas, s'il n'avait pas été absent, il recevra à titre de paie de vacances une, deux, trois, quatre ou cinq fois la paie hebdomadaire moyenne qu'il aurait gagnée au cours de ladite période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril selon le nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit au cours de l'année courante.
- 14.10 Les vacances ne sont pas monnayables sauf dans les cas où le salarié est empêché par une maladie ou un accident de prendre une ou plusieurs journées de vacances prévues à son horaire avant le 1<sup>er</sup> mai.

## Article 15 Congés autorisés – congés sans solde

- 15.01 Sur demande écrite adressée aux ressources humaines, au moins une (1) semaine au préalable, l'employeur accordera un congé sans solde à pas plus de quatre (4) salariés à la fois, pour autant qu'ils ne soient pas sur la même opération, pour assister à des conférences ou des réunions syndicales; une telle demande ne sera pas refusée par l'employeur à moins d'une raison valable et/ou que ceci ne nuit pas aux opérations de l'entreprise. La durée d'un tel congé sans solde ne dépassera pas trente (30) – (quatre-vingt-dix (90) jours dans le cas du président) jours ouvrables dans une année civile pour n'importe lequel des salariés et le congé sera accordé à huit (8) salariés au plus pendant n'importe quelle année civile. Par contre, la durée d'un tel congé sans solde ne dépassera pas cent vingt (120) jours et quatre-vingt-dix (90) jours (dans le cas du président) dans une année civile pour tous les salariés pendant n'importe quelle année civile. La compagnie aura toute latitude pour accorder des congés additionnels quand elle le jugera à propos et nulle autorisation de ce congé additionnel ne créera un précédent pouvant être invoqué pour appuyer une demande ultérieure de congé additionnel.

Tout salarié ayant au moins un (1) an d'ancienneté qui est élu à des fonctions publiques (au niveau municipal, provincial ou fédéral) ou qui occupe la fonction de

président ou secrétaire financier de la section locale du syndicat et tout représentant national du syndicat, s'ils sont des salariés de la compagnie et pour autant que les postes qu'ils détiennent au sein du syndicat sont des postes à plein temps, peuvent obtenir de la compagnie, sur demande écrite au superviseur des ressources humaines, un congé sans solde pouvant aller jusqu'à trois (3) ans.

Dans les cas de congé sans solde pour occuper des fonctions publiques, la durée maximale est de deux (2) ans ou la durée du mandat. Dans tous les cas de congé prévu à l'article 16, le salarié bénéficiant d'un tel congé continue d'accumuler de l'ancienneté.

- 15.02
- a) Une salariée peut demander un congé sans solde justifié par une grossesse. Ce congé de maternité sans solde sera accordé selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail du Québec ou celles du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ;
  - b) Un salarié peut demander un congé sans solde pour cause de congé de paternité. Ce congé de paternité sans solde sera accordé selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail du Québec ou celles du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
  - c) Une salariée et/ou un salarié peut demander un congé sans solde pour cause de congé parental. Ce congé parental sans solde sera accordé selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail du Québec ou celles du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ;
  - d) Les mêmes dispositions s'appliquent pour l'interruption d'une grossesse, danger d'interruption d'une grossesse ou d'une naissance prématurée;
  - e) Dans tous les cas, le ou la salariée continue d'accumuler son ancienneté et maintient tous les bénéfices de la convention;
  - f) Tout salarié en congé de maternité, paternité ou parental peut retourner au travail avant l'expiration de son congé, sur présentation d'une preuve médicale satisfaisante; il ou elle reprend alors son travail habituel.

15.03 Sur demande écrite adressée au superviseur des ressources humaines, au moins une (1) semaine au préalable, la compagnie accordera un congé sans solde pour des motifs valables, acceptables à la direction, en tenant compte des exigences de la production, à pas plus de trois (3) salariés à la fois, pour autant qu'ils ne soient pas sur la même opération. Un tel congé autorisé est d'une durée maximale de trente (30) jours ou de toute prolongation de cette période si acceptée par la direction.

15.04 La compagnie convient de verser à une caisse spéciale deux cents (2¢) l'heure par salarié pour toutes les heures payées, dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. La compagnie versera deux cents (2¢) l'heure additionnels par salarié pour toutes les heures payées à compter de la date anniversaire du contrat en 2015. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la

compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites sommes seront versées trimestriellement à compter du 1<sup>er</sup> février 1980, à une caisse en fiducie établie par Unifor, et elles seront envoyées par la compagnie à l'adresse suivante : Fonds de formation Unifor, 205 Placer Court, North York, Willowdale, Ontario M2H 3H9.

Les chèques devront être faits à l'ordre de :

CAISSE DE FORMATION DES DIRIGEANTS D'UNIFOR.

La compagnie convient en outre qu'elle accordera aux membres de l'unité de négociation choisis par le syndicat pour suivre lesdits cours un congé non payé pour les vingt (20) jours de cours, plus le temps du voyage, si nécessaire, ledit congé devant s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Les salariés ayant obtenu ce congé continueront d'acquiescer de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé. Ce congé sera accordé à au plus deux (2) personnes par année.

- 15.05
- a) Dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, petit-fils, petite-fille, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère ou d'un enfant du conjoint, le salarié a droit à un congé payé de cinq (5) jours ouvrables, consécutifs ou non consécutifs.
  - b) Dans le cas du décès du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, demi-frère, demi-sœur, gendre et bru, le salarié a droit à un congé payé de quatre (4) jours ouvrables, consécutifs ou non consécutifs.
  - c) Dans le cas du décès d'un grand-père ou d'une grand-mère, le salarié a droit à un congé d'un (1) jour ouvrable.
  - d) Chacun des congés payés énumérés plus haut sont rémunérés à raison de huit (8) heures de salaire au taux de base, incluant boni s'il y a lieu. Le salarié a droit à un jour payé additionnel si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de son lieu de résidence.

- 15.06 Lors de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant, un salarié sera éligible à un congé autorisé pouvant aller jusqu'à cinq (5) jours, dont deux (2) seront payés par la compagnie. Les trois (3) jours restants seront des jours consécutifs et doivent être pris dans un délai de dix (10) jours après l'arrivée de l'enfant à la résidence du père ou de la mère.

Ce salarié fera la demande pour cette absence trois (3) jours avant la date du commencement de ce congé.

- 15.07 Journées personnelles

Un salarié peut s'absenter du travail, sans perte de salaire, pendant cinq (5) journées par année pour des raisons personnelles.

La période de référence est du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année. Ces journées ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre. Le solde est monnayable jusqu'à concurrence de huit (8) heures et sera payé sur la dernière paie de l'année.

- 15.08 Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme un proche aidant, ou pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances en regard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées au taux applicable et selon l'horaire normal de travail pour cette journée.

Ce droit à des journées rémunérées s'acquiert dès que le salarié justifie trois (3) mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

## Article 16 Fonctions de juré

- 16.01 Un salarié appelé à servir de juré recevra, pour chaque journée ou partie de journée consacrée à cette fin alors qu'il aurait dû normalement travailler selon la programmation, la différence entre le produit de huit (8) fois son taux horaire régulier, s'il y a lieu, plus toute prime d'équipe qui pourrait s'appliquer à la rémunération qu'il reçoit à titre de juré.

Pour être admissible au remboursement, le salarié devra soumettre une réclamation écrite au service du personnel et présenter une pièce justificative obtenue de la cour, indiquant les dates de service et le montant reçu.

## Article 17 Régime de retraite

17.01 La compagnie a mis en place un régime enregistré d'épargne retraite (REER) dont les détails sont fournis dans le manuel des employés. Une copie en français sera remise au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

### Fonds de solidarité FTQ

17.02 L'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire, et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié afin de souscrire au plan d'épargne du Fonds de solidarité FTQ.

Un salarié peut, suivant les mêmes règlements que pour le programme de REER, modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allégements fiscaux, par déduction à la source (DAS).

L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, tous les mois (au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu du premier paragraphe ci-haut. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé par chacun.

## Article 18 Régime d'assurance

- 18.01
- a) La compagnie maintiendra le régime d'assurances en vigueur pour le personnel cadre, et tel que modifié, à compter de la ratification de la présente convention collective. Les détails du régime d'assurance seront contenus dans un document séparé. La compagnie continuera de payer la prime entière pour les salariés et leurs dépendants ayant moins de dix-neuf (19) ans.
  - b) La compagnie est d'accord qu'un employé qui est soit refusé ou en attente de prestations de la CNESST appliquera automatiquement auprès de la compagnie d'assurance afin de recevoir des prestations de celle-ci, dès la réception de la décision négative provenant de la CNESST.

18.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, la compagnie remet au syndicat une copie en français de la police d'assurance maîtresse.

## Article 19 Discipline

- 19.01 Si un salarié signe un avis relatif à un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé et le fait de signer ne constitue aucunement un aveu de culpabilité.
- 19.02 La compagnie ne peut prendre de sanctions contre un salarié pour quelque acte que ce soit plus tard que dix (10) jours ouvrables après le jour où la compagnie a pris connaissance dudit acte ou aurait pu en prendre connaissance si elle s'était montrée raisonnablement diligente et avant d'en avoir avisé le syndicat par écrit dans les délais ci-haut mentionnés.
- 19.03 Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de cessation d'emploi, on doit permettre au salarié impliqué d'en discuter immédiatement avec un délégué syndical avant de quitter l'usine.
- 19.04 Toute mesure disciplinaire prise contre un salarié s'annule au bout de douze (12) mois. Cette mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre lui, à aucun moment, par la suite.
- 19.05 Aucune rétrogradation ne sera imposée en aucun temps pour raisons disciplinaires.
- 19.06 Le salarié concerné et toute personne agissant au nom du syndicat ont accès en tout temps au dossier disciplinaire individuel du salarié.

## Article 20 Santé et sécurité au travail

- 20.01 La direction reconnaît son obligation de fournir aux salariés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la sécurité, la santé et l'hygiène des salariés pendant les heures de travail. Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de sécurité, de santé et d'hygiène auprès des salariés dans l'unité de négociation.
- 20.02 a) Un comité de santé-sécurité sera formé et se composera de représentants des travailleurs tel que convenu dans l'article 5.02. Le comité devra avoir une représentation égale employé/employeur.
- b) Par la présente, la compagnie reconnaît le représentant à la prévention dont les fonctions sont les mêmes que celles stipulées à l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité.

- 20.03 Le comité se réunira au moins une (1) fois par mois (deux (2) fois par mois si nécessaire) pour inspecter les lieux de travail et veiller à l'observation des lois et règlements régissant la santé et la sécurité du travail.
- 20.04 Les représentants syndicaux sur le comité pourront prendre une demi-heure (1/2) avant la réunion pour s'y préparer.
- 20.05 Toutes les réunions du comité se tiendront sur les heures normales de travail et le temps des représentants syndicaux est à la charge de l'employeur.
- 20.06 La direction s'engage à informer le représentant à la prévention ou son substitut aussitôt qu'il se produira un accident du travail afin de permettre à ce dernier d'assister l'accidenté pour compléter les formulaires, correspondances et autres documents pertinents à cet accident.
- 20.07 Le représentant à la prévention pourra, après en avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail le temps nécessaire pour effectuer les enquêtes à la suite d'accidents ou maladies du travail ou ce qui aurait été susceptible de causer un accident, et ce, sans perte de salaire. Le représentant sera payé à son taux horaire régulier incluant boni de rendement s'il y a lieu.
- 20.08 Un salarié qui est victime d'une lésion professionnelle pendant l'exécution de son travail à l'emploi de la compagnie, et qui doit s'absenter de son lieu de travail, sera payé par la compagnie (selon la Loi sur les accidents de travail) son salaire net pour cette journée. C'est le salaire net qu'il aurait normalement reçu s'il était resté au travail.

À compter du lendemain de l'événement, la compagnie versera au salarié les indemnités qui correspondent à 90 % de son salaire net jusqu'à la limite du maximum assurable. La compagnie doit lui verser ces indemnités pour les jours où il aurait travaillé n'eût été son accident ou sa maladie professionnelle, et ce, pour une période maximale de quatorze (14) jours calendrier suivant le début de son incapacité. Ce dit montant sera remboursé à la compagnie par la CNESST dès l'acceptation de la demande d'indemnisation.

De plus, dans le cas d'aggravation et/ou de rechute, la compagnie suivra les lois et règlements de la Loi sur les accidents de travail.

- 20.09 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident au travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le médecin de son choix, la direction défraie le coût du transport aller-retour, ce jour-là, s'il ne peut se déplacer par ses propres moyens.

Le salarié choisira le médecin de son choix.

- 20.10 La compagnie s'engage à mettre sur pied, en collaboration avec le comité santé-sécurité, une formule de plainte que les travailleurs pourront remplir s'ils jugent que leur santé ou leur sécurité ou leur intégrité physique sont mises en danger dans l'exécution de leur travail (annexe « C »).
- 20.11 Lorsqu'un salarié victime d'un accident de travail doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin, à l'hôpital ou au bureau de la CNESST pour subir un examen ou un traitement, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire pendant son horaire régulier, déduction faite des montants reçus de la CNESST. Le salarié doit fournir une preuve écrite quant à l'heure du rendez-vous de l'examen ou du traitement.
- 20.12 Vêtements de travail et souliers de sécurité**
- L'Employeur rembourse à chaque salarié un montant allant jusqu'à concurrence de huit cents dollars ( 800 \$) par année pour l'achat de vêtements de travail, notamment : chemise, pantalon, manteau, jeans, t-shirt ou souliers de sécurité.
- Toute demande de remboursement doit être accompagnée de pièces justificatives.
- La période de référence est du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de chaque année.
- 20.13 La compagnie continuera de fournir les dispositifs de sécurité qu'elle fournissait régulièrement avant la signature de la présente convention collective. Tous les autres dispositifs de sécurité requis par la compagnie seront fournis par la compagnie.
- 20.14 Dans les cas de salariés atteints d'incapacité physique ou mentale affectant l'exécution normale de leur travail, il est loisible aux parties, après entente écrite, de déroger aux stipulations de la présente convention et d'établir dans ces cas des conditions particulières de travail.
- 20.15 Les lois et règlements qui régissent la santé et la sécurité des travailleurs font partie intégrante de cette convention et tous les cas de litige portant sur la responsabilité de l'employeur qui peuvent survenir concernant leur application peuvent être réglés par la procédure de grief à l'article 7.
- 20.16 La compagnie fournit à la section locale et au syndicat national un avis immédiat de tout sinistre (les accidents mortels, les pertes de la vue et les amputations). Un tel accord permet une enquête immédiate de la part du comité de santé et de sécurité, de même que de la part du personnel du syndicat national.
- 20.17 Le Syndicat recevra une copie de tout formulaire rempli et signé par un salarié ayant subi un accident du travail.
- 20.18 Aucun salarié n'est tenu de travailler seul dans sa section si, ce faisant, sa sécurité et/ou sa santé pourrait être mises en danger.

Par section, on entend :

- 1) Département d'assemblage;
- 2) Assemblage synthétique et entrepôt;
- 3) Expédition et réception.

- 20.19 Voir formule de plainte de sécurité à la fin de la convention, Annexe B.
- 20.20 La compagnie fournit des lunettes de sécurité; pour ceux qui portent des lunettes, le coût de la prescription des verres ainsi qu'une monture sécuritaire, s'il y a lieu, sera assumé par la compagnie jusqu'à un maximum de deux cents cinquante dollars (250 \$) tous les deux (2) ans.
- 20.21 Un salarié victime d'une lésion professionnelle aura le droit de reprendre son travail régulier après sa période de consolidation pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon satisfaisante les fonctions de son travail. Un tel salarié incapable d'accomplir les fonctions de son travail régulier pourra être relocalisé sur un autre emploi déjà existant convenant à sa condition personnelle. Il est entendu que la durée d'une telle absence est considérée comme du temps travaillé.
- 20.22 La ou les personne(s) désignée(s) par le comité conjoint de santé et sécurité pour administrer les premiers soins devront entre autres tenir un registre des premiers soins administrés.

Les personnes désignées devront suivre un cours adéquat de secourisme aux frais de l'employeur.

**20.23 Avances de salaire**

Lorsqu'un salarié soumet une réclamation à la CNESST et que la décision d'admissibilité de la réclamation n'est pas rendue dans les quatorze (14) jours suivant l'événement, l'Employeur avance le pourcentage de salaire que le salarié devrait normalement recevoir de la CNESST si sa réclamation est acceptée.

Advenant que la décision tarde à être rendue, le salarié peut soumettre une demande d'assurance salaire de courte durée à la compagnie d'assurance. Dans ce cas, l'Employeur continue de verser le salaire au salarié jusqu'à ce que celui-ci reçoive l'indemnité salariale versée par la compagnie d'assurance ou la CNESST.

Chaque salarié acceptant d'utiliser ce programme devra signer une entente légale de remboursement du montant qui aura été avancé. Une fois la décision rendue par la CNESST, le salarié doit prendre avec l'Employeur une entente de remboursement des sommes reçues en vertu de cet article.

## Article 21 Dispositions générales

- 21.01 Si l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective est ou devient contraire aux lois fédérales ou provinciales, cette disposition sera nulle uniquement dans la mesure où elle est ou sera contraire auxdites lois, et ce, sans affecter en aucune manière les autres dispositions de la présente convention collective.
- 21.02 Il est entendu que le pronom masculin partout où il est utilisé dans la présente convention collective désigne tous les salariés de sexe féminin et masculin.
- 21.03 Les mots « salarié » ou « salariés », partout où ils sont utilisés dans la présente convention collective, désignent tous les salariés et l'un ou l'autre des salariés qui sont compris dans l'unité de négociation ainsi que défini à l'article 2, sauf lorsque le contexte leur donne un sens différent.
- 21.04 La compagnie fournira au syndicat, et ce, par courriel, un exemplaire de tous les avis qu'elle affichera à l'intention des salariés.
- 21.05 La compagnie et le syndicat se communiqueront l'un et l'autre, par écrit, les noms de toutes les personnes autorisées à remplir une fonction quelconque en vertu de la présente convention collective ainsi que l'adresse à laquelle doit être envoyé le courrier destiné à ces personnes.
- 21.06 Lorsqu'un employé doit voyager à la demande de la compagnie, ces dépenses seront sujettes à la politique de remboursement de dépenses courante d'AAF Canada.
- 21.07 La direction doit fournir un exemplaire de cette convention en français et anglais à chaque salarié et vingt-cinq (25) exemplaires au syndicat le plus tôt possible après la date de la signature de cette entente. Ces exemplaires sont publiés sous forme de brochure (format de poche). Seule la version française est la version officielle.
- 21.08 Toutes les lettres d'entente énumérées ci-après de même que toutes celles qui seront dûment signées par les parties aux présentes pendant la durée de la présente convention font partie intégrante de la présente convention et sont sujettes à la méthode de redressement des griefs prévue à l'article 7 de la présente convention.
- 21.09 Pour toute absence de plus de trois (3) jours pour cause de maladie, la compagnie peut demander au salarié d'apporter un certificat médical lors de son retour.
- 21.10 Un salarié qui est en congé de maladie pour une durée de plus de quatre (4) semaines doit présenter à la compagnie lors de son retour au travail un certificat médical attestant qu'il est capable de reprendre les fonctions qu'il exerçait avant sa maladie. La compagnie remboursera le coût du certificat médical exigé sur reçu. La compagnie peut, si elle le juge à propos, exiger que ledit salarié soit examiné par le médecin de la compagnie avant de reprendre le travail. Un salarié qui est en congé de maladie pour une durée de plus de quatre (4) semaines doit aviser la compagnie au moins

cinq (5) jours ouvrables au préalable de son intention de reprendre le travail si cela cause une mise à pied et au moins un (1) jour ouvrable au préalable si cela ne cause pas de mise à pied.

## Article 22 Durée de la convention collective

22.01 La présente convention collective est en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2021 jusqu'au 31 mars 2024 inclusivement.

22.02 Cette convention collective demeure en vigueur après la durée prévue à l'article 22.01 jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice, par l'une ou l'autre des parties, de son droit de grève ou de lock-out suivant un avis de cinq (5) jours ouvrables au directeur des opérations pour la compagnie ou au président de l'unité pour le syndicat selon le cas.

Pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention collective, l'une ou l'autre partie peut demander des modifications aux termes de la convention collective en avisant l'autre partie de son intention par écrit.

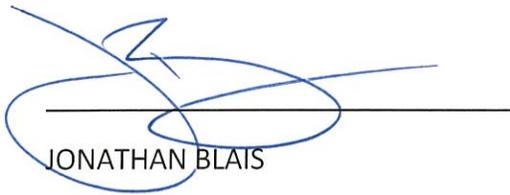
Signatures

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 22 septembre 2021

**UNIFOR**

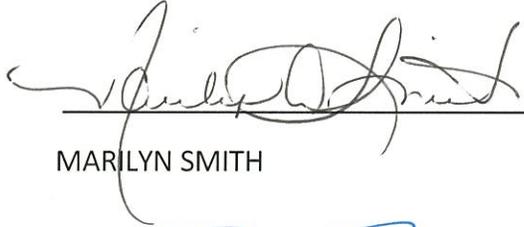


HAO MITAKOUN



JONATHAN BLAIS

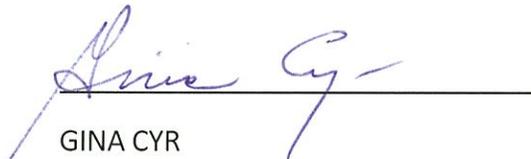
**AAF CANADA INC. (Usine de Ville St-Laurent)**



MARILYN SMITH



DANIEL ANGERS



GINA CYR

## ANNEXE A

### Classifications et taux de salaires de base

| CLASSIFICATION                               | 31 MARS<br>2021 | 1 <sup>ER</sup> AVRIL<br>2021 | 1 <sup>ER</sup> AVRIL<br>2022 | 1 <sup>ER</sup> AVRIL<br>2023 |
|--|-----------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| RECEVEUR-EXPÉDITEUR                          | 27.38           | 28.13                         | 28.88                         | 29.63                         |
| PRÉPOSÉ À LA PRODUCTION ASSEMBLAGE           | 27.38           | 28.13                         | 28.88                         | 29.63                         |
| RESPONSABLE À L'EXPÉDITION ET À LA RECEPTION | 30.16           | 30.91                         | 31.66                         | 32.41                         |

### Taux de salaires pour nouveau salarié

Tout nouveau salarié embauché aura le salaire de l'année contractuelle courante établi selon l'échelle suivante :

Premier 6 mois : - 8 % du taux horaire en vigueur

| CLASSIFICATION                               | 1 <sup>ER</sup> AVRIL<br>2021 | 1 <sup>ER</sup> AVRIL<br>2022 | 1 <sup>ER</sup> AVRIL<br>2023 |
|--|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| RECEVEUR-EXPÉDITEUR                          | 25.88                         | 26.57                         | 27.26                         |
| PRÉPOSÉ À LA PRODUCTION ASSEMBLAGE           | 25.88                         | 26.57                         | 27.26                         |
| RESPONSABLE À L'EXPÉDITION ET À LA RECEPTION | 28.44                         | 29.13                         | 29.82                         |

ANNEXE B PLAINTE DE SÉCURITÉ

Nom du syndicat : Unifor

Section Locale : 510

Employeur : AAF CANADA INC.

DATE : plainte soumise le : \_\_\_\_\_

Nature de la plainte :

---

---

---

Département : \_\_\_\_\_

Nom de la machine : \_\_\_\_\_

Informations supplémentaires :

---

---

---

Règlement désiré :

---

---

---

Signature du délégué : \_\_\_\_\_

Signature du plaignant : \_\_\_\_\_

Présenté à : \_\_\_\_\_ (supérieur immédiat)

Copies :